



Roj: **STSJ M 10039/2017 - ECLI: ES:TSJM:2017:10039**

Id Cendoj: **28079340062017100805**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **6**

Fecha: **02/10/2017**

Nº de Recurso: **683/2017**

Nº de Resolución: **815/2017**

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **BENEDICTO CEA AYALA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Tribunal Superior de Justicia de Madrid - Sección nº 06 de lo Social

Domicilio: C/ General Martínez Campos, 27 , Planta Baja - 28010

Teléfono: 914931967

Fax: 914931961

34001360

ROLLO Nº: RSU 683/17

TIPO DE PROCEDIMIENTO: RECURSO SUPPLICACION

MATERIA: DESPIDO

Jzdo. Origen: JDO. DE LO SOCIAL N. 17 DE MADRID

Autos de Origen: DEMANDA 1095/2016

RECURRENTE/S: Dª Fidela

RECURRIDO/S: CONSEJERÍA DE POLITICAS SOCIALES Y FAMILIA

SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA

DE LA COMUNIDAD AUTONOMA DE MADRID

En MADRID, a dos de octubre de dos mil diecisiete.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma de MADRID, formada por los Ilmos. Sres. **DON ENRIQUE JUANES FRAGA, PRESIDENTE** , **DON LUIS LACAMBRA MORERA, DON BENEDICTO CEA AYALA** , Magistrados, han pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

SENTENCIA nº 815

En el recurso de suplicación nº 683/17 interpuesto por la Letrada DOÑA MERCEDES GARRIDO BERMEJO, en nombre y representación de **Dª Fidela** , contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 17 de los de MADRID, de fecha **CATORCE DE MARZO DE DOS MIL DIECISIETE** , ha sido Ponente el **Ilmo Sr. D. BENEDICTO CEA AYALA**.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Que según consta en los autos nº 1095/2016 del Juzgado de lo Social nº 17 de los de Madrid, se presentó demanda por Dª Fidela contra CONSEJERÍA DE POLITICAS SOCIALES Y FAMILIA en reclamación de



DESPIDO, y que en su día se celebró el acto de la vista, habiéndose dictado sentencia en **CATORCE DE MARZO DE DOS MIL DIECISIETE**, cuyo fallo es del tenor literal siguiente:

"Que desestimando la demanda formulada por D^a Fidela contra LA CONSEJERIA DE POLITICAS SOCIALES Y FAMILIA DE LA COMUNIDAD DE MADRID, debo absolver y absuelvo a la parte demandada de los pedimentos formulados".

SEGUNDO.- En dicha sentencia y como HECHOS PROBADOS se declaran los siguientes: "1º)

"PRIMERO.- La parte actora ha venido prestando sus servicios para la demandada en la CADP Dos de Mayo desde el 1-12-02, con la categoría profesional de Auxiliar de enfermería y devengando un salario mensual de 1.948,67 euros con prorrata de pagas extras, en virtud de un contrato de interinidad para ocupar la vacante nº NUM000 .

SEGUNDO.- Convocado concurso para la cobertura de plazas, el puesto nº NUM000 fue adjudicado por resolución de fecha 29-7-16 a D^a Silvia , que suscribió el correspondiente contrato el día 1-10-16.

TERCERO.- Mediante carta de fecha 19-9-16 la demandada comunica a la actora la finalización de su contrato con efectos del día 30-9-16 debido a la adjudicación definitiva del NPT NUM000 .

CUARTO.- La demandante inició situación de IT el 20-6-16 y tiene reconocida una Incapacidad Permanente Absoluta por resolución del INSS de fecha 21-11-16.

QUINTO .- Se ha agotado la vía administrativa".

TERCERO.- Contra dicha sentencia se interpuso recurso de suplicación por la parte demandante, siendo impugnado de contrario. Elevados los autos a esta Sala de lo Social, se dispuso su pase al Ponente para su examen y posterior resolución por la Sala, habiéndose fijado para votación y fallo el día 27.09.17.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Frente a la sentencia de instancia, desestimatoria de la demanda de despido, por la extinción del contrato de interinidad por vacante suscrito entre partes, formulada en autos, recurre en suplicación la parte actora, por considerar, en esencia, y sin cuestionar la válida extinción del contrato por la cobertura reglamentaria de la plaza, que al menos es acreedora a la indemnización de 20 días de salario por año de servicio pedida, con carácter subsidiario, en la demanda, y que asimismo ha sido desestimada en la instancia.

El recurso interpuesto se compone de un único motivo, en el que, y con amparo procesal en el apartado c) del art. 193 LRJS , se denuncia la infracción de los arts. 49.1.b) y c), así como de la Disposición Transitoria 13^a, todos ellos del ET , en relación exclusivamente a la pretensión subsidiaria de carácter indemnizatorio deducida en la demanda de 20 días de salario por año de servicio, y que considera le corresponde percibir en todo caso, con independencia de que exista causa para la válida y eficaz extinción del contrato de trabajo, extremo que no cuestiona la recurrente. Aduce en síntesis la recurrente, tras recordar la doctrina jurisprudencial que ha habido sobre esta materia, que con la reciente sentencia del TJUE, de fecha 14-9-16, asunto C-596/14 , y la más reciente del TS de fecha 28-3-17, recurso nº 1664/15 , también en estos supuestos, al tratarse de una extinción asimilable a las que el legislador ha considerado como circunstancias objetivas, procede el reconocimiento de la indemnización pedida, equivalente a veinte días de salario por año de servicio, como si de un despido objetivo se tratase; a lo que opone la recurrida, la CAM, en esencia, que estando conforme la demandante con el pronunciamiento de instancia, en orden a que no existe despido, sino la válida y eficaz extinción del contrato de interinidad por cobertura de vacante suscrito entre partes, no hay indemnización, al excluirla el art. 49.1.c) ET que se cita como infringido. También aduce la recurrida, mediante la cita del art. 26 LRJS , la existencia de una indebida acumulación de acciones.

SEGUNDO.- Asunto similar, en el que se plantearon idénticas cuestiones, ha sido ya abordado y resuelto por esta misma Sala y Sección, en sentido favorable a las pretensiones de la recurrente, en sentencia de fecha 16-5-17, recurso nº 285/17 , en los siguientes términos:

Respecto de la aducida "indebida acumulación de acciones y la falta de acción invocadas por la CM - dice su F. de D. 3º - se deben examinar conjuntamente y proceder a su desestimación, conforme a la previsión contenida en el último párrafo del art. 26.3 LRJS , a tenor del cual:

"El trabajador podrá acumular a la acción de despido la reclamación de la liquidación de las cantidades adeudadas hasta esa fecha conforme al apartado 2 del artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores , sin que por ello se altere el orden de intervención del apartado 1 del artículo 105 de esta Ley . No obstante, si por la especial complejidad de los conceptos reclamados se pudiesen derivar demoras excesivas al proceso por despido, el juzgado podrá disponer, acto seguido de la celebración del juicio, que se tramiten en procesos separados las



pretensiones de despido y cantidad, para lo que dispondrá la deducción de testimonio o copia de las actuaciones y elementos de prueba que estime necesarios a fin de poder dictar sentencia sobre las pretensiones de cantidad en el nuevo proceso resultante ".

La acumulación permitida en este precepto debe entenderse en el sentido que exponen las sentencias de esta Sección Sexta de fecha 27 de abril de 2015 (rec. 97/15), repetida en la de 6 de febrero de 2017 (rec. 1011/16), en estos términos:

"... Esta norma se ha interpretado por la Sala de este TSJ-sentencia de 3-3-2014 (rec. 1383/2013)- en el entendimiento de que la misma (...) no encierra el sentido estricto que se le daría si por liquidación hubiéramos de entender exclusivamente la que se refiere a los días de salario por los días trabajados, pendientes de abono en la fecha del despido y la parte proporcional de las pagas extras reglamentarias o convencionales. Bien al contrario, liquidar es saldar, pagar o satisfacer lo que está pendiente, y por ello, si en el momento en que se produce la extinción del contrato, la empresa adeuda retribuciones aun no abonadas, su reclamación es viable junto con la de despido, y solo cuando "por la especial complejidad de los conceptos reclamados se pudiesen derivar demoras excesivas al proceso por despido, el juzgado podrá disponer, acto seguido de la celebración del juicio, que se tramiten en procesos separados las pretensiones de despido y cantidad"... "".

De ello se deduce que, ejercitada acción de despido y, de no existir éste, reclamación de indemnización por válida extinción contractual, cabe decidir ambas cuestiones en un mismo litigio. De hecho, así lo hizo el Tribunal Supremo en la sentencia de 28 de marzo de 2017 a la que luego haremos mención más detallada".

TERCERO.- Y lo mismo sucede respecto de la 1ª de las cuestiones planteadas, atinente a la procedencia o no de la indemnización pedida equivalente a 20 días de salario por año de servicio, que se aborda en los siguientes términos:

"La reciente sentencia del Pleno del Tribunal Supremo de 28 de marzo de 2017 (RCUD 1664/15) - dice su F. de D. 7º - ha fijado nuevo criterio con relación con las consecuencias del cese de los trabajadores indefinidos no fijos del sector público, para lo cual se replantea la anterior doctrina. Con tal fin expone diversas razones, entre las cuales:

"... la ausencia de un régimen jurídico propio del contrato indefinido no fija, que el EBEP se ha limitado a reconocer sin establecer la pertinente regulación de sus elementos esenciales -en este caso, el régimen extintivo- obliga a la Sala a resolver el debate planteado en torno a la indemnización derivada de la extinción de tal contrato, cuando la misma se produce por la cobertura reglamentaria de la plaza. En este sentido, acudiendo a supuestos comparables, es acogible la indemnización de veinte días por año de servicio, con límite de doce mensualidades, que establece el artículo 53.1-b) del ET en relación a los apartados c) y e) del artículo 52 del mismo texto legal para los supuestos de extinciones contractuales por causas objetivas. La equiparación no se hace porque la situación sea encajable exactamente en alguno de los supuestos de extinción contractual que el referido artículo 52 ET contempla, por cuanto que ese encaje sería complejo, sino porque en definitiva la extinción aquí contemplada podría ser asimilable a las que el legislador considera como circunstancias objetivas que permiten la extinción indemnizada del contrato".

La doctrina transcrita - continua razonando su F. de D. 8º - permite responder a las dos cuestiones jurídicas suscitadas a propósito de la indemnización abonable a los trabajadores indefinidos no fijos cuyo contrato se extingue por cobertura de la plaza ocupada por ellos.

La CM mantiene que, en la medida que el art. 49 1.c) E.T. excluye expresamente la indemnización por fin de contrato a los trabajadores temporales, la posibilidad de conceder esa indemnización en contra de una norma postconstitucional con rango de ley sólo cabe previo planteamiento de cuestión de inconstitucionalidad. Esta afirmación ataca la posición de la magistrada de instancia, que concede la indemnización de 12 días del art. 49.1.c) E.T. sin explicar por qué fija ese importe ni encuentra obstáculo para concederlo en el hecho de que la propia norma que aplica excluya expresamente de su percepción a los trabajadores interinos.

No obstante, una vez que la citada sentencia del Tribunal Supremo de 28/3/17 ha descartado la naturaleza temporal del contrato indefinido, ya no entran en juego las previsiones del art. 49.1.c) E.T., ni, por tanto, concurren los presupuestos señalados en la reciente sentencia constitucional 23/17 para el planteamiento de una cuestión de inconstitucionalidad.

Por el contrario, establecida por el Tribunal Supremo la posibilidad legal de conceder indemnización en casos como el presente y el importe de la misma, procede aplicar el criterio de la sentencia de referencia".

También la sentencia de esta Sala de fecha 8-5-17, recurso nº 87/17, aborda estos extremos - referidos a los trabajadores interinos - de la siguiente forma:

"cuando una norma comunitaria ha sido interpretada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en sentido opuesto al que resulta de la normativa interna española - argumenta su F. de D. 13º -, debe tenerse en cuenta el principio de primacía del Derecho de la Unión Europea.

Ahora bien - sigue razonando su F. de D. 14º -, para que entre en juego ese principio de primacía del Derecho comunitario hay que considerar la eficacia de la disposición comunitaria que pretende aplicarse por encima de la normativa interna española, a propósito de lo cual mantiene la sentencia del Tribunal Supremo de 8 de junio de 2016 (Rec. 207/15):

"a).- La llamada la «eficacia directa» del Derecho UE -posibilidad de aplicar el Derecho de la Unión en los Estados miembros con independencia de las previsiones del Derecho interno- se halla limitada en principio a los Reglamentos de la UE, que son «directamente aplicable[s] en cada Estado miembro» [art. 288 TFUE], por integrarse en los ordenamiento jurídicos nacionales a partir de su publicación en el DOUE [art. 297 TFUE]; de manera que el Derecho originario puede ser -desde su entrada en vigor- invocado antes los órganos jurisdiccionales nacionales (así, desde la STJ 05/02/1963, asunto 26/62, «Van Gend & Loos»).

b).- Ciertamente que a partir de la STJ 04/12/1974 [asunto C- 41/74 «Van Duyn»] la posibilidad de «eficacia» directa se extiende igualmente - aunque en forma muy limitada- a una parte del Derecho derivado, al sentarse el criterio de que las Directivas pueden ser directamente aplicadas en los Estados miembros en los supuestos de falta de ejecución o ejecución incorrecta [la llamada eficacia «reaccional»], pero ha de tenerse en cuenta que:

1º).- En tanto que opera como «garantía mínima» frente a la anómala situación provocada por la dejadez estatal (STJ 15/07/1982, asunto 270/81, «F. Rickmers»), su contenido ha de ser incondicional y suficientemente claro y preciso [STJ asunto «Van Gend & Loos»], aunque posteriormente el TJUE elimina la exigencia de claridad y requiere tan sólo que las Directivas sean «incondicionales y suficientemente precisas» (STJ 19/01/1982, asunto «U. Becker»), de forma que impongan «una obligación en términos inequívocos» (STJ 23/02/1994, asunto «Difesa della Cava»);

2º).- Su operatividad -con trasfondo sancionador- se limita al marco de las relaciones verticales [poderes públicos/particulares] y en sentido unilateral [sólo los particulares pueden invocar la Directiva frente a los poderes públicos] (SSTJ 11/06/1987, asunto «Pretore di Saló»; 08/10/1987, asunto «Kolpinghuis Nijmegen»; y 03/05/2005, asunto «Berlusconi»).

c).- Tal como se ha apuntado, al tener la eficacia directa de las Directivas un trasfondo sancionador, en tanto que -conforme a lo indicado- se hace valer por el particular frente al Estado incumplidor, lógicamente la misma ha de excluirse en el marco de las relaciones privadas y carecen de eficacia invocable en plano «horizontal», pues «una Directiva no puede, por sí sola, crear obligaciones a cargo de un particular y no puede, por consiguiente, ser invocada en su calidad de tal en su contra» (aparte de otras anteriores ya citadas, las SSTJ 05/04/1979, asunto «Ratti»; 07/12/95, asunto «Spano»; 19/01/2010, asunto «Kücükdeveci», ap. 46; 24/01/2012, asunto «Domínguez», ap. 42; 15/01/2014, asunto «Association de médiation sociale»; 05/10/2004, asunto «Pfeiffer», ap. 108; y la reciente 19/04/2016, asunto C-441/14, «Dansk Industri», ap. 30).

UNDÉCIMO.- 1.- Los sujetos -pasivos- de la «eficacia vertical».-

Abundando en esta línea explicativa hemos de indicar -con las SSTJUE 24/01/2012, asunto «Domínguez», aps. 38 y 38; y 12/12/13, asunto «Portgás», aps. 23 y 24- que:

a).- Se ha mantenido un sentido amplio del sujeto frente al que invocar las disposiciones comunitarias, al afirmar que pueden aducirse «contra un Estado, sea cual sea la condición en la que actúa, como empleador o como autoridad pública».

b).- Asimismo, las Directivas son invocables -cuando proceda y en tanto que como efecto directo- también, de entre las entidades públicas, contra «los organismos, cualquiera que sea su forma jurídica, a los que un acto de la autoridad pública ha encomendado la prestación de un servicio de interés público bajo el control de esta última y que disponen, a tal efecto, de facultades exorbitantes».

De donde se concluye con la eficacia vertical de la Directiva 1999/70 en las relaciones laborales que mantiene la CM con sus trabajadores.

Por último - sigue diciendo su F. de D. 15º - haremos mención a la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 14 de septiembre de 2016 (asunto C-596/14, asunto **Diego Porras**), la cual concluye que "La cláusula 4 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que deniega cualquier indemnización por finalización de contrato al trabajador con contrato de interinidad, mientras que permite la concesión de tal indemnización, en particular, a los trabajadores fijos comparables. El mero hecho de que este trabajador haya prestado sus servicios en virtud de un contrato de



interinidad no puede constituir una razón objetiva que permita justificar la negativa a que dicho trabajador tenga derecho a la mencionada indemnización".

El presupuesto del que parte dicha conclusión radica en equiparar el fin de un contrato temporal interino (art. 49.1.c) ET) con el fin de un contrato fijo por causa de crisis o reordenación empresarial (despido del art. 49.1. i) y l) ET).

En el fondo, bajo este planteamiento subyacen tres presupuestos. Primero: tal como resulta del fundamento 23 de esta sentencia, una asimilación de los conceptos "condiciones objetivas" determinantes del fin de una relación laboral (ejecución de una obra o servicio determinado o producción de un hecho determinado) y "despido objetivo" del contrato de trabajo (el debido a causa económica, técnica, organizativa o productiva conforme a los términos definidos en el art. 51.1 ET). Segundo: partiendo de dicha equiparación, reclasificación de todas las causas de extinción del ordenamiento español en dos únicas categorías: subjetivas y objetivas. Tercero: atribuir automáticamente a todos los supuestos incluidos en la categoría "objetiva" el mismo régimen indemnizatorio de extinción, con independencia de todo otro factor.

Hemos de manifestar respetuosamente que ese planteamiento jurídico nos suscita serias dudas, por varias razones. Es cuestionable la indicada equiparación, porque se establece sobre la base de una homologación que no existe, ni conceptual ni jurídicamente. Las "condiciones objetivas" determinantes del fin de una relación laboral se refieren a un hecho constatable directamente (por ejemplo, el fin de una obra o la incorporación de un titular a una plaza); mientras, el despido por "causa objetiva" regulado en el art. 52.c) ET hace referencia a un concepto jurídico en el cual se considera un hecho (por ejemplo, la situación económica o la organización de la empresa) que debe ser valorado desde una perspectiva específica (la establecida en los concretos términos que fija el art. 51.1 ET).

Por otra parte, si aceptamos la indicada equiparación de base (asimilación de los conceptos "condiciones objetivas" determinantes del fin de una relación laboral con "despido objetivo" del contrato de trabajo), la consecuencia será que igualmente deberían considerarse como condición objetiva de extinción contractual algunas conductas citadas en el art. 54.2 ET como justificativas del despido disciplinario. El supuesto más claro sería el de las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.

Pese a estas dudas, no creemos posible que este Tribunal plantee nueva cuestión prejudicial sobre la materia, puesto que la solución que entendemos más acorde (igualdad de trato entre trabajadores temporales e igual indemnización a los interinos que al resto de trabajadores temporales, conforme a los criterios del art. 49.1.c) ET) no puede ser suscitada ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en función de las previsiones de la Directiva 1999/70/CE. La razón se debe a que las posibles diferencias de trato entre distintas categorías de personal con contrato de duración determinada no están incluidas en el ámbito de aplicación del principio de no discriminación tutelado a través del Acuerdo incorporado a dicha norma comunitaria (fundamento 38 de la repetida sentencia de 14 de septiembre de 2016).

Llega la hora de concretar nuestra decisión sobre el tercer motivo de recurso de la CM - concluye su F. de D. 16º -. Éste pide descartar toda indemnización por lícito fin del contrato de interinidad de la actora -petición principal- o, de conceder alguna, que sea la fijada en el art. 49.1.c) ET para determinados casos de trabajadores temporales -petición subsidiaria-. Esa decisión se adoptará a partir de la doctrina comunitaria, la doctrina constitucional y la jurisprudencia que se ha citado anteriormente, de cuyo conjunto deducimos:

-La contradicción entre la cláusula. 4.1 del Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada incorporado a la citada Directiva 1999/70/CE (principio de prohibición de trato desfavorable entre trabajadores fijos y temporales) y el art. 49.1.c) ET (exclusión de indemnización a los trabajadores interinos que válidamente finalicen sus relaciones laborales) ha sido aclarada por la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 14 de septiembre de 2016, en el sentido de que no queda justificado que por el mero hecho de ser interino un trabajador no tenga derecho por fin de su relación laboral a la indemnización establecida en el ordenamiento español para el caso de los despidos objetivos de trabajadores fijos.

-La Directiva 1999/70/CE goza del principio de primacía del Derecho comunitario.

-Goza también en este caso de eficacia directa vertical en la relación laboral entre las partes procesales, dado que estamos en un pleito entre un Organismo público ("CM") que actúa como prestador de un servicio público y un particular.

- Para aplicar la doctrina comunitaria establecida en la repetida sentencia de 14 de septiembre de 2016 no es preciso plantear cuestión de inconstitucionalidad, por las razones indicadas en la doctrina constitucional que se reseña en el decimotercer fundamento de derecho de la presente sentencia.



En consecuencia, procede por parte de este órgano judicial aplicar la doctrina de dicha sentencia comunitaria, dada la absoluta igualdad de ambos supuestos litigiosos (mismo empleador y misma válida causa de extinción de contratos de interinidad)".

Por todo ello, y en aplicación de estos mismos criterios, se impone estimar el recurso de la parte actora, y en consecuencia procede reconocer a la demandante una indemnización equivalente a 20 días de salario por año de servicio por la extinción de su contrato de trabajo, por importe de 17.724,46 €, ponderada una antigüedad del 1-12-02, y un salario con prorrata de pagas extras de 1.948,67 € mes, según así se declara probado en el ordinal 1º, con revocación en parte de la sentencia de instancia, y sin expresa condena en costas - art. 235 LRJS -.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLAMOS

Que estimando el recurso de suplicación interpuesto por **D^a Fidela**, contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 17 de los de MADRID, de fecha CATORCE DE MARZO DE DOS MIL DIECISIETE en virtud de demanda formulada por D^a Fidela contra CONSEJERÍA DE POLITICAS SOCIALES Y FAMILIA en reclamación de DESPIDO, debemos revocar y revocamos parcialmente la sentencia de instancia, en el sentido de mantener la inexistencia de despido de la actora, reconociendo a la actora una indemnización por la válida extinción de su contrato de trabajo por importe de 17.724,46 € (1.948,67 € X 12 : 365 X 276,66 días), condenando a la demandada, la CAM, a su reconocimiento y abono.

ifíquese la presente resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, haciéndoles saber que contra la misma sólo cabe RECURSO DE CASACIÓN PARA LA UNIFICACIÓN DE DOCTRINA que se preparará por escrito ante esta Sala de lo Social dentro de los DIEZ DÍAS siguientes a la notificación de la sentencia de acuerdo con lo dispuesto en los arts. 220, 221 y 230 de la L.R.J.S, advirtiéndose, que por todo recurrente que no tenga la condición de trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, deberá acreditarse ante esta Sala al tiempo de preparar el recurso: el ingreso en metálico del **depósito de 600 euros** conforme al art. 229.1 b) de la LRJS y la **consignación del importe de la condena** cuando proceda, presentando resguardo acreditativo de haber efectuado ambos ingresos, separadamente, en la c/c nº 2870 0000 00 683/17 que esta Sección Sexta tiene abierta en el Banco Santander, oficina sita en la Calle Miguel Angel nº 17, 28010 Madrid, o bien por transferencia desde una cuenta corriente abierta en cualquier entidad bancaria distinta de Banco Santander. Para ello ha de seguir todos los pasos siguientes: 1. Emitir la transferencia a la cuenta bancaria (CCC) siguiente: (IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274). 2. En el campo ordenante, se indicará como mínimo el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y si es posible, el NIF/CIF de la misma. 3. En el campo beneficiario, se identificará al Juzgado o Tribunal que ordena el ingreso. 4. En el campo "observaciones o concepto de la transferencia", se consignarán los 16 dígitos que corresponden al Procedimiento (2870 0000 00 683/17), pudiendo en su caso sustituir la consignación de la condena en metálico por el aseguramiento de la misma mediante el correspondiente aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por la entidad de crédito (art. 230.1 L.R.J.S).

Expídase testimonio de la presente resolución para su incorporación al rollo de esta Sala.

Así, por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACIÓN.- Leída y publicada fue la anterior sentencia en el día por el/la Ilmo. Sr. Magistrado Ponente que la suscribe, en la Sala de Audiencias de este Tribunal. Doy fe.